



**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

O DISCURSO DA PRÁTICA DE ESTÁGIO EM ADMINISTRAÇÃO

Autoria: Luiz Gustavo de Azevedo Lima

Orientador: Prof. Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros

Resumo: Esse estudo teve como objetivo analisar como ocorre a formação discursiva em torno da prática de estágios em Administração no município de Santana do Livramento. Para isso, foi utilizado o método da genealogia, com abordagem qualitativa e de caráter exploratório, por meio de observações participantes, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. A observação participante foi com base nas experiências deste pesquisador como estagiário e atualmente como responsável pelos estagiários que atuam em uma empresa, a pesquisa documental foi por meio da lei nº 11.788/2008 que dispõe sobre estágio e demais documentos pertinentes. Enquanto as entrevistas semiestruturadas foram realizadas e gravadas via *Google Meet*, com 8 estagiários com vínculo ativo de estágio não obrigatório, utilizando a análise enunciativa de Michel Foucault. A partir dos discursos dos estagiários foi possível identificar quatro enunciados sendo eles o enunciado do comodismo, o enunciado da imposição, o enunciado da desqualificação e o enunciado do silêncio. Juntos esses quatro enunciados sustentam a formação discursiva em torno da prática de estágios em administração.

Palavras-chave: Estágio administrativo; Lei do Estágio; Práticas discursivas; Análise enunciativa.

THE DISCOURSE OF INTERNSHIP PRACTICE IN ADMINISTRATION

Abstract: This study aimed to analyze how the discursive formation around the successful practice in Administration occurs in the municipality of Santana do Livramento. For this, the genealogy method was used, with a qualitative and exploratory approach, through participant observations, documentary research and semi-structured interviews. The participant observation was based on this researcher's experiences as an intern and currently as responsible for the interns who work in the company, the documentary research was carried out through law nº 11.788/2008, which provides for internships and other relevant documents. While the semi-structured interviews were carried out and recorded via *Google Meet*, with 8 interns with an active non-mandatory internship link, using Michel Foucault's enunciative analysis. From the speeches of the interns, it was possible to identify four statements, namely the self-indulgence statement, the imposition statement, the disqualification statement and the silence statement, together these four statements support the discursive formation around the practice of internships in administration.

Keywords: Business internship; Internship Law; Discursive practices; Enunciative analysis.

EL DISCURSO DE LA PRÁCTICA DE PASANTÍA EN LA ADMINISTRACIÓN

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo analizar cómo se produce la formación discursiva en torno a la práctica de prácticas en Administración en el municipio de Santana do Livramento. Para ello se utilizó el método de la genealogía, con un enfoque cualitativo y exploratorio, a través de observaciones participantes, investigación documental y entrevistas semiestructuradas. La observación participante se basó en las experiencias de este investigador como pasante y actualmente como responsable de los pasantes que laboran en la empresa, la investigación documental se realizó a través de la ley nº 11.788/2008, que prevé pasantías y otros documentos pertinentes. Mientras que las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas y grabadas a través de Google Meet, con 8 pasantes con vínculo activo de pasantía no obligatoria, utilizando el análisis enunciativo de Michel Foucault. A partir de los discursos de los pasantes, fue posible identificar cuatro declaraciones, a saber, la declaración de autocomplacencia, la declaración de imposición, la declaración de inhabilitación y la declaración de silencio, juntas estas cuatro declaraciones sustentan la formación discursiva en torno a la práctica de pasantías en administración.

Palabras-clave: Pasantía administrativa; Ley de Pasantías; Prácticas discursivas; Análisis enunciativo.

1 INTRODUÇÃO

Imagine um estudante de administração aspirando sua inserção profissional em que pressupõe que irá buscar o aprimoramento profissional na sua área de estudo, imaginando que irá colocar em prática a teoria estudada, afinal esse é o objetivo do estágio e este é o pensamento de muitos estudantes, só que os mesmos se frustram ao chegar na empresa e se deparar com uma situação completamente diferente do que imaginavam. Os estagiários tendem a ser submetidos a quaisquer atividades que não são de sua competência. Diante disso, este estudo buscará explorar mais sobre essa temática da prática de estágios em Administração.

Segundo Callefi e Mello (2019), a relação de estágio contém dois atores: a empresa que efetua o contrato e o estagiário que dispõe de seu serviço. A empresa recebe um profissional que ainda está em formação e oferece um campo de estudo para que o acadêmico possa vivenciar o trabalho. Por essa razão, entende-se que a empresa não precisa remunerar o estagiário da mesma forma que um profissional formado, já que recebe um serviço de um trabalhador não graduado e o auxilia nesta formação.

Fernandes (2016) diz que estágio é uma atividade de grande importância no que concerne à preparação para o trabalho, pois a porta de entrada para o primeiro contato com o mercado de trabalho, oportunizando que o estudante através desta troca de experiências entre teoria e prática saiba desempenhar com responsabilidade a profissão escolhida, trazendo contribuições tanto para a organização onde está inserido quanto para quem recebe o serviço.

Silva (2016) em seu estudo, revela que o estágio para o estudante deve ser um instrumento facilitador para a futura carreira profissional através do que se estuda no campo teórico, e do aprendizado adquirido nas atividades executadas na prática, para isso o estágio deverá ser avaliado e acompanhado sistematicamente pela instituição de ensino.

O envolvimento das instituições de ensino se baseia apenas em receber um relatório semestral conforme está no Lei 11.788/2008, porém algumas não fazem acompanhamento correto do estágio de acordo com o inciso I do mesmo artigo da lei do estágio, no que se refere “[...] indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso” (SILVA, 2016).

Percebemos que a legislação avançou; porém, torna-se imprescindível a atuação dos gestores em educação para executá-la plenamente e de maneira adequada, pois ela por si só não supera as dicotomias conceituais historicamente enraizadas em nossa cultura laboral. Em relação à associação entre o estágio e a competência profissional, pôde-se observar que os documentos institucionais preveem a atividade prática como estímulo a uma progressão profissional e intelectual no aluno, bem como ao desenvolvimento e reconhecimento de competências e habilidades do discente pelo mercado de trabalho (MURARI; HELAL, 2009).

O estagiário é um profissional que está se inserindo no mercado de trabalho desejando se aperfeiçoar profissionalmente na sua área de estudo. Segundo o estudo de Callefi e Mello (2019), compreendeu-se que as estagiárias tinham grandes expectativas que não se mostraram na realidade. Em um primeiro momento, existia a euforia da descoberta no trabalho, o vislumbre da possibilidade de um emprego, a possibilidade de aquisição de conhecimento e a importância da realização do estágio como uma forma de trabalho na área de formação antes da obtenção do diploma.

Porém, com o passar do tempo, os trabalhos ficavam monótonos, sem objetivo de aprendizagem e desgastantes. Esse fator pode estar relacionado ao fato de as empresas não terem clareza a respeito das funções do trabalho do futuro profissional e nem um plano de crescimento e acompanhamento do desenvolvimento do estagiário (CALLEFI; MELLO, 2019).

Para Fernandes (2016) os estagiários possuem conhecimento de alguns termos da lei, porém não possuem conhecimento total da mesma, conta ainda que uma parcela não possui nenhum conhecimento da lei, e os responsáveis pelos estágios também não possuem um conhecimento aprofundado o que seria necessário para poder assinar o termo de compromisso tendo conhecimento dos direitos e deveres de ambas as partes.

O estudo de Murari e Helal (2009) conclui que o estágio, em Administração, é um mecanismo que permite a formação de competências profissionais, e contribui de maneira significativa para a inserção do aluno no mercado de trabalho. Apesar de o caráter de aprendizado ser predominante nos estágios, diversos elementos (requisitos, forma de seleção, atividades realizadas, responsabilidades delegadas para os estudantes etc.) confirmam que este tem sido cada vez mais próximo de uma relação trabalhista. Isso é consequência do modelo de estágio não obrigatório institucionalizado no Brasil, no qual predomina a distância entre empresas e universidades e de contratos de duração mais longa, aproximando-se de uma relação de trabalho por tempo determinado (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Dessa maneira, é visto que as empresas não têm a compreensão a respeito das funções do trabalho do estagiário e o intuito do estudante com o estágio, tornando-se assim próximo de uma relação de trabalho. A existência da Lei Nº 11.788, de 23 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, torna possível saber como as empresas têm se apropriado dela em mais de uma década e analisar se as práticas de estágio estão seguindo a lei. Diante do exposto surge o seguinte problema de pesquisa: Como ocorre a formação discursiva em torno da prática de estágios em Administração no município de Santana do Livramento?

No intuito de responder à pergunta de pesquisa, delimitou-se um objetivo geral, sendo ele, analisar como ocorre a formação discursiva em torno da prática de estágios em Administração no município de Santana do Livramento. E junto três objetivos específicos: a) identificar se as regras e normas da lei de estágios são cumpridas; b) descrever as práticas de trabalho demandadas do estagiário de empresas santanenses e c) compreender como ocorrem as relações de poder na prática de estágios nas empresas santanenses.

Os estudos recentes sobre o tema analisam os estágios em grandes empresas e contextos de cidades maiores. Meu estudo se torna relevante por analisar uma organização localizada no interior em região de fronteira e pequenas organizações de diferentes ramos. Além disso, esse pesquisador atuou como estagiário durante um ano e vivenciou práticas que não condizem com

a Lei Nº 11.788, que dispõe sobre o estágio de estudantes. Isso também motivou a realização do estudo.

Os estagiários são discentes que prestam serviços a organizações com o intuito de adquirir experiência profissional. O estudo de Valoria, Czarneski e Machado (2018) diz que a atividade de estágio contribuiu para a sociedade formando o seu estagiário para o mercado de trabalho, pois como foi constatado, os estagiários entendem o processo do seu trabalho e acreditam que suas atividades são fundamentais para a sociedade. Os estagiários vislumbram o estágio como uma oportunidade de aprendizado que o ajudará na sua atuação futura como profissional, tornando-o um profissional mais seguro (VALORIA; CZARNESKI; MACHADO, 2018). Ainda, Valoria, Czarneski e Machado (2018) apontam que se pode destacar a falta de interesse das organizações no que diz respeito ao programa de carreira, e que as empresas não proporcionam chances de efetivação de seus estagiários. Já o estudo de Alcântara et al. (2020) teve por objetivo analisar as características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos estagiários do curso de Administração, tendo como objeto de estudo os estudantes do Estado do Ceará.

Além disso, o estudo de Callefi e Mello (2019) se propôs a discutir as expectativas dos estagiários frente ao tema do trabalho e os sofrimentos gerados por ele. As entrevistas convergiram para alguns fatores chave, que relacionaram o sofrimento no trabalho dos estagiários com: insatisfação, inutilidade do trabalho, humilhação, trabalho sem sentido, desmerecimento da função, a vontade de contribuir com o grupo e não conseguir, e de não se sentir útil (CALLEFI; MELLO, 2019).

O presente estudo está estruturado em seções. Na primeira seção, apresentou-se a introdução. Na segunda seção, é exposto o referencial teórico, dividido em tópicos: Lei do estágio e suas aplicações; A formação dos discursos e as práticas discursivas e Relações de poder nas organizações. A terceira seção fala dos procedimentos metodológicos. Na quarta seção é apresentada a análise de resultados. Na última seção, as considerações finais. Por fim, as referências utilizadas, o apêndice com o roteiro de entrevista e o anexo com a Lei nº 11.788/2008.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse referencial está organizado em três tópicos: o primeiro sobre a lei de estágio e suas aplicações. Em seguida, abordo a noção de formação discursiva em Michel Foucault e, por fim, busco embasamento no mesmo autor para falar sobre relações de poder.

2.1 Lei do estágio e suas aplicações

O estágio é uma oportunidade para os jovens estudantes de inserção profissional no mercado de trabalho, vivenciando dentro de uma organização as práticas estudadas e podendo aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo da sua jornada como estudante, contribuindo para sua formação profissional. Podendo ser classificados de duas formas, o estágio obrigatório do qual faz parte do projeto pedagógico do curso, sendo necessária a realização para obtenção do diploma e o estágio não obrigatório desenvolvido como atividade facultativa para o estudante (BRASIL, 2008).

Os estágios são ações de educação escolar supervisionada em ambiente de trabalho destinado a preparar para trabalho produtivo os alunos que estejam em instituições de ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e seus anos finais do ensino regular, de acordo com o artigo 1º da Lei nº 11.788, de setembro de 2008 (BRASIL, 2008).

A Lei tem como intuito regular a relação entre as partes envolvidas e estabelecer os direitos e obrigações dos estagiários, das empresas e das instituições de ensino, possibilitando

o crescimento e desenvolvimento de ambas as partes. É realizado um termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino indicando um plano de atividades do estagiário, de acordo com a proposta pedagógica do curso do educando, havendo compatibilidade com as tarefas de acordo com o curso do estudante. É importante salientar que o termo de compromisso deve ser seguido e supervisionado por um responsável da parte concedente e da instituição de ensino, pois o descumprimento de qualquer obrigação contida no termo pode ser caracterizado como vínculo empregatício (BRASIL, 2008). Silva (2016) apura que o envolvimento da instituição de ensino em seu estudo, baseia-se somente em receber um relatório semestral, sendo que não condiz com a lei, visto que é de obrigação da mesma o acompanhamento do estudante.

O estudo de Lima e Silva (2022) aponta que mais da metade dos estudantes entrevistados não tinham o conhecimento acerca do plano de atividades do estágio, sendo que a empresa não apresentou o mesmo. Cabe salientar que esse plano é celebrado junto ao termo de compromisso, descrevendo as atividades de competência do estagiário, evitando um possível desvio de função, desconfigurando as práticas para a contribuição do processo de aprendizagem dos estudantes. Aponta também que as atividades são desenvolvidas sem a supervisão da parte concedente e da instituição de ensino. A falta ou limitação de supervisão pode ocasionar em atividades não relacionadas ao projeto pedagógico do curso do educando (LIMA; SILVA, 2022). Santos (2022, p. 42) diz que “[...] alunos acreditam que suas atividades no estágio possibilitem que eles empreguem os conhecimentos adquiridos no curso, sendo considerada uma quantidade baixa já que é esse um dos maiores objetivos do estágio”.

Conforme a lei, a as instituições de ensino e a parte concedente de estágio podem recorrer aos serviços dos agentes de integração, onde o intuito dele é identificar as oportunidades de estágio, efetuar o cadastro de estudantes e realizar o acompanhamento deles, em resumo fazer a mediação entre as partes (BRASIL, 2008).

Em relação a jornada de trabalho segundo a lei 11.788/08, deverá ser feita em comum acordo das partes constando no termo e ser compatível com as atividades escolares e não podendo ultrapassar 4 horas diárias e 20 horas semanais para os estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos (EJA) e para estudantes de ensino superior, técnico e ensino médio, 6 horas diárias e 20 horas semanais. A carga horária do estagiário poderá ser reduzida pelo menos à metade do tempo nos períodos de avaliações das instituições de ensino.

O estudante poderá receber uma remuneração (bolsa) na modalidade não obrigatória e auxílio transporte, é facultativo à empresa também conceder outros benefícios, em caso de concessão, não se caracteriza como vínculo empregatício (BRASIL, 2008).

O contrato de estágio poderá ter duração mínima de 6 meses, podendo ser renovado, não ultrapassando um período de 2 anos na mesma parte concedente, salvo em casos de estagiário portador de deficiência. É direito dos estagiários um período de recesso remunerado de 30 dias, quando o estágio tenha duração igual ou superior a 1 ano. Nos casos em que o estágio tenha duração inferior a 1 ano, é concedido de maneira proporcional. O recesso preferencialmente deverá ser gozado em período de férias escolares (BRASIL, 2008).

Oliveira (2009, p. 197) diz que “[...] o estágio não é apenas fonte de aprendizado ou de experiência, mas serve como uma confirmação das escolhas profissionais do estudante, um período de teste e experimentação e vivência profissional.”. Ainda na percepção de Oliveira (2009) o estagiário não é valorizado como um trabalhador, pois são destinados a funções de menor importância, repetitivas e de pouco valor agregado, como servir café, fazer fotocópias, entre outras atividades que não condizem com seus respectivos planos pedagógicos do curso. O estudo de Oliveira (2009, p. 201) aponta também que “no momento da experiência de estágio, muitos estudantes encontram atividades não ligadas ao curso e são super exigidos, o que

contribui para a construção da ideia de que o estágio é apenas uma forma de mão-de-obra de baixo custo”.

2.2 A formação dos discursos e as práticas discursivas

A formação discursiva pode ser entendida como um conjunto de saberes que definem o objeto, um conjunto de enunciados. Todavia, o que é um enunciado? “Um enunciado é sempre um acontecimento que nem a língua nem o sentido podem esgotar inteiramente” (FOUCAULT, 2013, p. 34). Foucault explica melhor ao mencionar que:

Trata-se de um acontecimento estranho, por certo: inicialmente porque está ligado, de um lado, a um gesto de escrita ou à articulação de uma palavra, mas, por outro lado, abre para si mesmo uma existência remanescente no campo de uma memória, ou na materialidade dos manuscritos, dos livros e de qualquer forma de registro; em seguida, porque é único como todo acontecimento, mas está aberto à repetição, à transformação, à reativação; finalmente, porque está ligado não apenas a situações que o provocam, e a consequências por ele ocasionadas, mas, ao mesmo tempo, e segundo uma modalidade inteiramente diferente, a enunciados que o precedem e o seguem (FOUCAULT, 2013, p. 34-35).

Ainda pode-se dizer que esse conjunto é tratado de tal forma que, além do enunciado propriamente dito, tenta-se encontrar a intenção do sujeito falante, sua atividade consciente, seu sentido, até mesmo o jogo inconsciente que emerge involuntariamente do que ele diz, em todo caso, trata-se de reconstruir outro discurso, de descobrir as palavras silenciosas, murmuradas, inesgotáveis que animam as vozes que ouvimos de dentro, é a recuperação dos pequenos textos invisíveis que percorria as lacunas nas linhas escritas (FOUCAULT, 2013).

O enunciado para Martins (2019), ao interpretar Foucault (2013) é também uma forma sustentada por um sistema de ícones, não reconhecido nem pela aceitabilidade gramatical nem pela correção racional, que requer, para formular:

uma referência (que não é um acontecimento, nem coisas, nem instrumentos, mas sim uma diferenciação); um sujeito (entidades estranhas, e não a pessoa que cria o enunciado); um lugar integrante (que não é o momento ou o local em que o enunciado foi criado, porém uma convivência para com outros enunciados); e uma materialidade (que não é o elemento originador do enunciado, mas sim a capacidade de reaproveitamento do enunciado) (FOUCAULT, 2013 *apud* MARTINS, 2019, p. 7).

Para Foucault (2013, p. 39), com um conjunto de enunciados se ligando a um objeto em determinado período histórico, haverá a emergência de uma formação discursiva. A formação discursiva é quando os enunciados, diferentes em sua forma, dispersos no tempo, formam um conjunto, referindo-se a um único e mesmo objeto. Foucault diz ainda que a formação discursiva pode se compreender por:

[...] um feixe complexo de relações que funcionam como regra: ele prescreve o que deve ser correlacionado em uma prática discursiva, para que esta se refira a tal ou tal objeto, para que empregue tal ou tal enunciação, para que utilize tal ou tal conceito, para que organize tal ou tal estratégia. Definir em sua individualidade singular um sistema de formação é, assim, caracterizar um discurso ou um grupo de enunciados pela regularidade de uma prática (FOUCAULT, 2013, p. 88).

Fischer (2011) em seu estudo diz que as práticas discursivas são um conjunto de regras em que estamos sujeitando-se ao que foi imposto em algum dado momento histórico e afirmando como verdade. “Exercer uma prática discursiva significa falar segundo determinadas regras, e expor as relações que se dão dentro de um discurso” (FISCHER, 2011, p. 204).

Michel Foucault traz o conceito de prática discursiva como sendo “[...] um conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram, em uma dada época e para uma determinada área social, econômica, geográfica ou linguística, as condições de exercício da função enunciativa” (FOUCAULT, 2013, p. 144).

2.3 Relações de poder nas organizações

Neste tópico irei trazer conceitos de Michel Foucault sobre poder e relações de poder. Foucault evidencia que “se o sujeito está preso em relações de produção e em relações de sentido, ele está também preso em relações de poder” (FOUCAULT, 2014, p. 119). Foucault expõe que o poder é produtivo e não somente opressor, uma vez que ele produz efeitos sobre os sujeitos, sejam eles bons ou ruins.

Para Foucault (2001) poder é uma prática social que foi constituída ao longo da história, e o poder está por toda parte e produz ações, e as relações de poder tratam de sujeitos atuando sobre os outros. Assim, Foucault (2014, p. 135) expõe “[...] que uma relação de poder é que ela seria um modo de ação sobre ações”.

Inicialmente, Foucault identifica um tipo de poder que emerge na Idade Média com a força da Igreja católica: o poder pastoral. O poder pastoral é um poder que se baseia em governar a vida humana e ao mesmo tempo cuidá-las. “O poder pastoral não é simplesmente uma forma de poder que ordena; ele deve também estar pronto a se sacrificar pela vida e pela salvação do seu rebanho” (FOUCAULT, 2014, p. 125). Esse poder se difere do poder soberano, dado que “exige um sacrifício da parte dos seus súditos a fim de salvar o trono” (FOUCAULT, 2014, p. 125). Então, Foucault disserta sobre o poder soberano:

Teoria da soberania se referia diziam respeito realmente à mecânica geral do poder, à maneira como este se exercia, desde os níveis mais altos até os mais baixos. Em outras palavras, a relação de soberania, quer no sentido amplo quer no restrito, recobria a totalidade do corpo social. Com efeito, o modo como o poder era exercido podia ser transcrito, ao menos no essencial, nos termos da relação soberano-súdito (FOUCAULT, 2001, p. 105).

Em seguida, em sua obra, Foucault (2001) fala sobre o poder disciplinar e aponta como um poder que “exerce seu controle, não sobre o resultado de uma ação, mas sobre seu desenvolvimento” tornando-se assim um poder “que implica uma vigilância perpétua e constante dos indivíduos”. (FOUCAULT, 2001, p. 62). O autor ainda afirma que:

Este novo tipo de poder, que não pode mais ser transcrito nos termos da soberania, é uma das grandes invenções da sociedade burguesa. Ele foi um instrumento fundamental para a constituição do capitalismo industrial e do tipo de sociedade que lhe é correspondente; este poder não soberano, alheio à forma da soberania, é o poder disciplinar (FOUCAULT, 2001, p.105).

A partir de seus estudos com a história da sexualidade, Foucault identifica outro tipo de poder que se ramificou na sociedade: o biopoder. Bertolini (2018) ao analisar Foucault expressa que Biopoder é uma forma de governar a vida dos sujeitos, buscando otimizar um estado de vida na população para produzir corpos economicamente ativos e politicamente doces. “Divide-se em dois eixos principais: disciplina, o governo dos corpos dos indivíduos; e biopolítica, o governo da população como um todo” (BERTOLINI, 2018, p. 88).

Na perspectiva foucaultiana, a era do biopoder nasce com o desenvolvimento de disciplinas diversas (como Exército, conventos, escolas e hospitais) no decorrer da época clássica; no aparecimento dos problemas de natalidade, de saúde pública, de habitação e de migração no terreno das práticas políticas e observações econômicas;

e na explosão de técnicas diversas para se obter a sujeição dos corpos e o controle das populações (BERTOLINI, 2018, p. 89).

De acordo com Foucault (2012 *apud* BERTOLINI, 2018) o Biopoder é indispensável no desenvolvimento do capitalismo, porque o capitalismo só pode ser garantido à custa de uma inserção controlada dos corpos na máquina de produção e o ajuste pelo fenômeno populacional ao processo econômico.

Se o desenvolvimento dos aparelhos de Estado garantiu a manutenção das relações de produção, os rudimentos de anátomo e de biopolítica agiram no nível dos processos econômicos, do seu desenrolar, das forças que estão em ação em tais processos e o sustentam; operando como fatores de segregação e hierarquização social, agindo sobre as forças respectivas tanto de uns como de outros, garantindo relações de dominação e efeitos de hegemonia; o ajustamento da acumulação dos homens à expansão das forças produtivas e a repartição diferencial do lucro foram, em parte, tornados possíveis pelo exercício do biopoder com suas forças e procedimentos múltiplos (FOUCAULT, 2012, p.154 *apud* BERTOLINI, 2018).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Com o intuito de atingir o objetivo do presente estudo foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa de caráter exploratório. Para Godoy (1995, p.62) “estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Nessa abordagem valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada”. Godoy (1995, p. 62) diz ainda que “o pesquisador deve aprender a usar sua própria pessoa como o instrumento mais confiável de observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados”. As pesquisas exploratórias visam fornecer uma visão geral de um dado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e é difícil formular hipóteses precisas e acionáveis (GIL, 2012).

Para o presente estudo, o método escolhido foi a genealogia tendo por base o autor Michel Foucault, ao caracterizá-la como sendo:

Uma análise que possa dar conta da constituição do sujeito na trama histórica, é isto que eu chamaria de genealogia, isto é, uma forma de história que considera a constituição dos saberes verdadeiros da época, dos discursos dos domínios de objetos, sem ter de se referir a um sujeito, quer ele seja transcendente em relação aos campos de acontecimentos, quer ele perseguindo sua identidade vazia ao longo da história (FOUCAULT, 2001, p. 7).

Foucault (2001) diz que a genealogia é uma estratégia para ativar o conhecimento que emerge de tal discurso, baseado em um discurso local assim descrito. A genealogia busca a gênese dos saberes a partir de condições de possibilidade fora do próprio conhecimento para explicar os fatores que interferem em sua emergência, persistência e adequação ao campo do discurso (FOUCAULT, 2001).

Portanto, para Foucault (2001) fazer uma genealogia não seria procurar sua “origem” ignorando todos os eventos históricos inacessíveis, seria, pelo contrário. Os genealogistas precisam da história para convocar as quimeras da origem. É preciso saber reconhecer um acontecimento histórico, seu choque, sua surpresa. É preciso conhecer a história, conhecer sua intensidade, seu desmaio, sua fúria secreta.

Medeiros (2018), ao interpretar Foucault, diz que a genealogia é extemporânea, caracterizando-se por acontecimentos que já aconteceram, mas que persistem produzindo efeitos até hoje. Nesse sentido, a genealogia caracteriza-se como extemporânea pois propõe desmembrar os elementos do tempo para colocá-los em análise, desatrelá-los, salientar sua

posição no percurso da história, em suma, outorgar-lhes a oportunidade de inserir nos corpos seus traços: passado, presente e futuro convivendo nos momentos peculiares de imanência do viver (MEDEIROS, 2018).

Considerando o exposto, optou-se por uma genealogia, com o intuito de compreender a formação discursiva em torna da prática de estágio em Administração com o foco em estagiários regularmente matriculados no curso de Administração.

Para este estudo foi utilizado a pesquisa documental em que Garcia et al. (2016) falam que ela é vista como um sinônimo da pesquisa bibliográfica, visto que ambas têm o documento como objeto de pesquisa. Entretanto, nos documentos existe uma distinção, pois a pesquisa documental utiliza documentos que não tem tratamento científico, diferenciando da pesquisa bibliográfica que utiliza de documentos com domínio científico. A pesquisa documental pode ser vista “como uma técnica que se refere à análise dos documentos que contém informações sobre o fenômeno de que deseja estudar” (BAILEY, 1994 *apud* Garcia et. al. 2016). Como documentos desta pesquisa, foram utilizados: a Lei 11.788/2008, e a resolução nº 329 da Universidade Federal do Pampa.

Foi realizado observação participante que segundo Abib, Hoppen e Hayashi (2013) caracterizam como um processo de aprendizagem, pois o pesquisador se envolve nas atividades do participante da pesquisa, onde o pesquisador tem a oportunidade de vivenciar os acontecimentos que não ficaram explícitos nas entrevistas. Por este pesquisador ter atuado como estagiário por três anos, e atualmente atua no setor de recursos humanos, sendo responsável um dos responsáveis pelos estagiários atuantes na empresa, o intuito da observação participante é poder contribuir com o estudo com a sua experiência vivenciada enquanto estagiário e responsável pelos estagiários que atuam dentro da empresa.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Boni e Quaresma (2005) falam que esse tipo de entrevista é similar a uma conversa informal, são pré-definidas algumas perguntas, onde o pesquisador teve a possibilidade de fazer perguntas adicionais que esclareçam questões que não foram faladas, aproximando-se assim de uma conversa informal. Para tanto, foi construído um roteiro de entrevista com 7 questões sobre prática de estágio. O mesmo consta no Apêndice A. As entrevistas foram gravadas para posterior transcrição.

O grupo de entrevistados é composto de 8 estagiários em Administração, em que os critérios de escolha são alunos do curso que estejam regularmente matriculados em instituições de ensino pública e privada, com algum contrato de estágio remunerado em vigor. As descrições dos estagiários entrevistado constam no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Caracterização dos estagiários entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade	Tempo de estagiário	Experiências de estágio	Tipo de organização
Entrevistada 1	Feminino	22 anos	8 meses	1	Pública
Entrevistado 2	Masculino	20 anos	5 meses	1	Privada
Entrevistado 3	Masculino	23 anos	3 semanas	2	Pública
Entrevistada 4	Feminino	24 anos	1 ano e 4 meses	2	Privada
Entrevistada 5	Feminino	22 anos	10 meses	2	Pública
Entrevistado 6	Masculino	23 anos	4 meses	1	Privada
Entrevistada 7	Feminino	21 anos	8 meses	1	Pública
Entrevistada 8	Feminino	25 anos	4 meses	2	Pública

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

A análise enunciativa foi a técnica de análise dos dados utilizada para o presente estudo. Segundo Foucault (2013, p. 132), “descrever um enunciado não significa isolar e

caracterizar um segmento horizontal, mas definir as condições nas quais se realizou a função que deu a uma série de signos [...] uma existência, e uma existência específica”.

Para Foucault (2013), a análise enunciativa só pode se referir às coisas que são ditas, às sentenças efetivamente pronunciadas ou escritas, aos elementos importantes que são traçados ou expressos, mais precisamente, que os fazem existir, que proporcionam sua singularidade. Foucault (2013) diz também que:

A análise enunciativa é uma análise histórica, mas que se mantém fora de qualquer interpretação: às coisas ditas, não pergunta o que escondem, o que nelas estava dito e o não-dito que involuntariamente recobrem, a abundância de pensamentos, imagens ou fantasmas que as habitam; mas, ao contrário, de que modo existem, o que significa para elas o fato de se terem manifestado, de terem deixado rastros e, talvez, de permanecerem para uma reutilização eventual; o que é para elas o fato de terem aparecido - e nenhuma outra em seu lugar (FOUCAULT, 2013, p. 133).

O presente estudo visa identificar a formação discursiva em torno da prática de estágio em Administração. Com o intuito de identificar e descrever os enunciados que formam o discurso foi utilizada esta técnica de análise.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, estão os tópicos analíticos presentes neste estudo que foram divididos em 3 subtítulos. O primeiro aborda sobre o cumprimento das regras e normas da lei de estágios, o segundo sobre as práticas de trabalho demandadas do estagiário de empresas santanenses e por fim as relações de poder na prática de estágios nas empresas santanenses.

4.1 Cumprimento das regras e normas da lei de estágios

O estágio é o momento inicial da carreira em que o estudante em período de formação visa aprimorar seus conhecimentos, habilidades e adquirir experiências em sua área de formação. Existe uma lei que regulamenta o estágio, nesta lei fica claro todos os deveres e direitos da parte concedente, do estagiário e da instituição de ensino, as partes envolvidas. No que se refere ao conhecimento da lei de estágio, quatro dos oito entrevistados não tinham conhecimento, um informou que tem pouco e três deles têm o conhecimento. É notório que menos da metade deles tem o conhecimento que rege sobre o estágio.

Frente ao exposto é possível identificar o primeiro enunciado, sendo ele o **enunciado do comodismo**, uma vez que os estagiários se mantêm em sua zona de conforto e não se preocupam em averiguar a lei que os respalda, acreditando somente no termo que se faz necessário.

Conforme o artigo 3º da lei nº 11.788, de setembro de 2008, faz-se necessário a formalização de um termo de compromisso entre as partes envolvidas, no qual tem que estar incorporado um plano de atividades do estagiário. Para isso, é necessário um supervisor na parte concedente no qual irá orientar o estudante sobre as principais cláusulas que devem estar presentes no termo de estágio. Quando questionado se os estagiários entrevistados receberam essas orientações, seis dos oito entrevistados não receberam as instruções devidas. A entrevistada 4 relata que *“ela só me explicou as atividades”*, como relatado pela entrevistada, é de dever da empresa a orientação. Dois dos oito entrevistados receberam as orientações, a entrevistada 7 que foi uma das que receberam as orientações devidamente, relata: *“acredito que por ser uma empresa pública, eles já estejam mais instruídos em compartilhar essas informações”*. Todavia, cinco dos entrevistados atuam como estagiários em organizações públicas e somente a entrevistada 7 recebeu as orientações corretamente.

O termo de estágio deve ser firmado pelas partes envolvidas, sendo assim, cada parte tem que zelar por seu cumprimento. Na entrevista foi questionado se os estagiários assinaram o termo após a leitura do mesmo, seis estagiários informaram que leram o contrato antes de assinar, o entrevistado 6 relata que *“li tudo, mas também não diz muita coisa, diz o que eu deveria fazer, diz mais ou menos a hora que eu entro a hora que eu saio e o salário”*. E dois responderam que não haviam lido antes de assinar. O entrevistado 2 menciona *“recebi o contrato e assinei, confiei”*, e o entrevistado 3 relatou *“não li todo, pois achei muito cumprido, muita informação”*. Considerando que é de suma importância a leitura do termo, para compreensão do estágio, seus direitos e deveres, cabe ressaltar que a leitura é importante para o conhecimento legal corretamente para todas as partes envolvidas, uma vez que todos têm objetivos a cumprir no termo.

A lei ainda assegura que junto ao termo, exista uma proposta das atividades destinadas ao estudante, que se trata de um plano de atividades em que o estagiário desenvolverá durante sua permanência na instituição contratante, bem como um projeto de estágio. Ter tal plano é como criar uma diretriz de tarefas e garantir que os objetivos pedagógicos sejam alcançados. Mais da metade dos entrevistados apontam que acabam fazendo atividades que não estão previstas, e somente dois fazem apenas o que está previsto no plano de atividades. Sobre o descumprimento das atividades previstas, a entrevistada 4 conta que *“acabava fazendo trabalhos externos e em outros setores diferentes do meu”* e a entrevistada 7 menciona que *“as demandas surgem e eu vou auxiliando, não tem uma demanda fixa”*. O entrevistado 6 também menciona que *“não está muito especificado o que eu faço, eu acabo fazendo mais coisas”*. Conforme estudo de Lima e Silva (2022) mostra que os estudantes de sua pesquisa não tinham o conhecimento do plano de atividades, o mesmo aconteceu nesta pesquisa, apesar da lei indicar que as atividades a serem desenvolvidas devem ter compatibilidade com o curso e estarem previstas no termo (BRASIL, 2008).

Quando questionados se os estudantes já haviam presenciado ou passado por algum momento em que descumprimento do plano de atividades poderia ter gerado algum desconforto alguns entrevistados trouxeram relatos. A entrevistada 1 conta que se sente desconfortável em ter que servir café para as pessoas e fazer atividades que não estão previstas no termo: *“No começo eu me senti um pouco humilhada”* relata ao mencionar que um colega quando ela iniciou as atividades expressou que seria mais uma para servir café. A estagiária ainda comenta que também se sentiu humilhada ao ser tratada como inferior a outra estagiária. Conta também que presenciou um de seus superiores pedindo que outra colega de estágio fosse ao mercado comprar bebida alcoólica sendo que a mesma se negou, mesmo expressando que *“a gente não pode falar muito, porque eles são superiores a nós”*.

O entrevistado 3, no qual atuou como estagiário em uma organização privada e atualmente atua em uma organização pública, menciona sobre o seu desconforto em ter que fazer trabalho “braçal” que não está previsto no termo e não foi comunicado que teria que desenvolver essas atividades. Ele diz que *“me deixou um pouco chateado, porque fui com uma mentalidade de que era uma coisa e cheguei lá e era totalmente diferente”*. Esse estagiário, quando participou do processo seletivo, havia sido contratado para um setor e foi realocado para outro onde desenvolvia atividade que não condiziam com o plano e o acordado com a empresa. Conta também que na outra experiência como estagiário ele desenvolvia atividades que também geravam desconforto *“vinte minutos antes de fechar a loja eu fazia serviço de segurança”*. Quando questionado se ele havia se preocupado por estar descumprindo com o plano de atividades, ele relata que *“queria mostrar serviço e estava muito a fim de ser efetivado”*.

A entrevistada 4 comentou que *“só em um tempo que eu estava esgotada, acabou sendo muita demanda [...] quando eu entrei, entrei no lugar de dois e quando eu saí*

contrataram dois, eu fiquei bem chateada”. Expressa a estagiária ao se sentir sobrecarregada por ter que cumprir a função de dois estagiários, fazendo as tarefas internas e externas.

Sobre esse tópico do desconforto, a entrevistada 5 informou que quando a supervisora dela entrou em férias ela teve que cobrir as tarefas e *“senti muita pressão, porque se eu errasse alguma coisa ela não estava ali, e também eles não sabiam que eu estava fazendo essas atividades para ela, somente quem sabia era eu, ela e as pessoas da sala”* Quando questionei por que ela fez esses trabalhos ela expressa: *“fiz porque ela tinha pedido e também porque tinha medo de perder o trabalho ou desapontar”*.

No caso do entrevistado 6 *“sendo mais ou menos uma guardinha, para verificar as salas se estão fechadas”*. Quando questionei se foi mencionado no momento da entrevista, ele informou que não foi mencionado, e que várias vezes o mesmo de sentiu desconfortável.

O entrevistado 7 relata que no caso de amigos, as empresas procuram *“fazer com que a pessoa trabalhe mais do que o horário do estágio, oferecendo horas extras, fazem com que o estagiário se remeta a isso, senão pode ficar com a impressão de que o estagiário não quer fazer algo a mais”* relata também que o mesmo ocorre quando solicitados a fazer atividades que não estão previstas no plano: *“fica uma pressão por criar um certo receio de não cumprir essas atividades por medo de não efetivar”*.

A entrevistada 8 conta que presenciou um estagiário que se sentiu “explorado” e solicitou o desligamento do vínculo, e então foi acordado que ele trocava de setor. Relata também que o novo estagiário também se sentiu sobrecarregado e solicitou a troca de setor. Quando questionei quais eram as atividades que eles desempenhavam, ela informa que eles exerciam trabalho braçal.

Com base nos relatos dos entrevistados, é possível identificar o segundo enunciado, como sendo o **enunciado da imposição**. Ele sustenta inúmeras práticas discursivas, como vimos, que obrigam o estagiário a se submeter indiretamente a práticas que não condizem com as estabelecidas no termo e plano de atividades, demonstrando uma mescla de traços de poder soberano com poder disciplinar conforme elucidado por Foucault (2001, 2014), visto que é um poder que se coloca acima da lei e promove um disciplinamento pelas práticas dos supervisores impostas aos estagiários. O mesmo é reforçado pela minha experiência. Enquanto atuei como estagiário pude presenciar algumas práticas que não eram condizentes com a lei que dispõe sobre o estágio: não recebi uma orientação sobre o termo, e as atividades na qual eram designadas a mim, não condiziam com o plano de atividades. Vivenciei alguns momentos em que me deixaram desconfortáveis e diminuído ao ser ordenado a prestar serviços de manutenção de materiais de construção, serviços específicos dos superiores e colegas.

Conforme o artigo 3º da Lei nº 11.788, de setembro de 2008, o estágio não cria vínculo empregatício e precisa ser observado alguns requisitos, a matrícula e frequência regular do estudante, a celebração do termo entre as partes e a compatibilidades das atividades desenvolvidas (BRASIL, 2008), sendo assim, é notório que mais da metade dos educandos entrevistados não cumprem esses requisitos dos quais a lei dispõe, sendo mais próximo de um vínculo laboral.

4.2 Práticas de trabalho demandadas do estagiário pelas empresas santanenses

Segundo a resolução nº 329 da Universidade Federal do Pampa, de novembro de 2021 na qual dispõe sobre a norma de estágios, no que diz respeito às atividades previstas para os estagiários executarem, o artigo 8º dessa resolução diz que *“as atividades desenvolvidas pelo discente devem, obrigatoriamente, ter relação com as áreas de conhecimento e de atuação profissional expressas no perfil do egresso do curso com o qual o discente possuir vínculo, conforme descrito em seu projeto pedagógico (UNIPAMPA, 2021). No que tange a resolução*

desta universidade, instituiu-se uma norma interna seguindo os preceitos que foram estabelecidos pela lei que dispõe sobre o estágio, Lei nº 11.788.

Durante a entrevista foi questionado quais atividades estavam previstas no termo e plano de atividades, sendo que cinco dos oito entrevistados informaram que o atendimento ao público seria uma delas dentre outras. Com os relatos, é perceptível que eles não têm o total conhecimento das atividades. Fica nítido também que isso ocorre por eles não receberem as orientações corretamente pela parte concedente, conforme já mencionado no tópico anterior quando questionado se as tarefas estavam de acordo com o plano de atividades. A entrevistada 7 contribui com uma fala muito importante referente ao intuito das práticas de estágio e das práticas de trabalho demandadas aos estagiários:

É o lugar onde a gente está colocando em prática os conhecimentos do curso de administração e se a gente não tem espaço para aprender as demandas da nossa área, tu acaba fazendo estágio em um lugar onde tu só trabalha e recebe uma bolsa só para não dizer que não é um contratado. Preferem contratar um estagiário para fazer as demandas que um contratado poderia fazer (ENTREVISTADA 7).

Na linha desse relato, a entrevistada 1 expõe que seu gestor responsável está demitindo os funcionários para contratar estagiários, visto que é notório que as empresas santanenses não estão cumprindo com o intuito legal do estágio que é promover o aprendizado dos estudantes, unindo a teoria com a prática. Elas estão sim apropriando-se de uma mão de obra barata.

Ainda, durante as entrevistas, foi questionado se as práticas demandadas a eles tinham relação com a formação em Administração, sendo que quatro dos entrevistados responderam que não, enquanto dois respondem que poucas demandas têm relação com a formação e dois deles respondem que as práticas têm relação com o curso.

Conforme relata a entrevistada 1 *“acho que não tem nada a ver. Achei que quando iniciei no estágio teria funções de administrador, diferente das funções que faço, pois qualquer um faria”*, pois a mesma relatou conforme mencionado no tópico anterior que se sente desconfortável por ter que servir café, visto que essa prática não tem relação nenhuma com o curso de Administração. Já o entrevistado 3, o qual é submetido a práticas de trabalho braçal, relata que trabalha *“mais a questão operacional, não estou lidando com a parte administrativa”*, práticas essas que não condizem com o plano de atividades.

Para a entrevistada 8, *“as tarefas em si não [são administrativas], pois são tarefas simples, mas em contexto geral sim, meu coordenador me leva para reuniões, para capacitações e eu sinto que estou aprendendo”*, percebe-se que as tarefas não têm relação com o curso, mas o contexto, conforme mencionado agrega à sua formação.

Diferente da maioria, a entrevistada 7, uma das que responderam que as práticas demandadas a ela têm a ver com o curso, expõe que *“o setor público tem bastante a ver com o curso, trabalho em uma empresa que tem ilhas dos departamentos e consigo ver todas as áreas de administração e acabo aprendendo voltado para o setor público”*.

No que tange ao intuito do estágio conforme supramencionado, ele precisa ter relação com o curso do estudante, e o mesmo não tem sido praticado pelas organizações, como podemos ver no relato:

[...] foi meu primeiro estágio [...] foi em uma escola, de tutora, esse sim, não tinha nada a ver com a minha área de administração, mas eu fui e... pra mim, foi pra mim trabalhar a paciência. Eu era monitora de um aluno especial, ele era autista de um nível bem alto e ali foi uma paciência que trabalhou em mim (ENTREVISTADA 4).

Quando questionei se ela havia sido contratada como estagiária de administração, ela me informou que foi como estagiária de curso superior. Fica perceptível que a instituição de ensino não faz o acompanhamento correto do educando, conforme previsto na lei.

Apesar de vermos que as práticas de estágio podem desenvolver algumas atitudes e habilidades, esses relatos dos entrevistados levam ao terceiro enunciado que é o **enunciado da desqualificação**. As universidades têm por objetivo formar profissionais qualificados para o mercado de trabalho, e o estágio é um mecanismo de inserção desses estudantes na prática assim qualificando-os para seu exercício profissional. Contudo, a partir das explicações, fica evidente que esses estudantes não têm conseguido alcançar o objetivo do estágio e também fica exposto que as instituições de ensino não cumprem com o acompanhamento correto dessas práticas de estágio. Esses achados se coadunam com os estudos desde Oliveira (2009), que ao longo do tempo persiste, como visto em Silva (2016) e, mais recentemente, Lima e Silva (2022) o discurso de rebaixamento da formação, mantido pela negligência das instituições de ensino que não fiscalizam tampouco acompanham os estudantes quando estes realizam práticas de estágio não obrigatório.

4.3 Relações de poder na prática de estágios em empresas santanenses

Durante as entrevistas foi questionado sobre a gestão dos superiores, mais precisamente como é a relação com eles e todos informam ter uma relação boa com seus supervisores. A entrevistada 1 informa que a relação com o superior direto é boa, mas a relação com os demais colegas, ela relata:

O que atrapalha é o resto do pessoal [...] eles mandam em mim diretamente: ‘faz isso, faz aquilo’, até coisas muito simples que estão do lado deles, eles mandam também... que isso é uma coisa muito humilhante, tipo, a impressora está do lado deles e eles pedem pra mim e pra outra menina também, pegar folhas, sendo que está do lado (ENTREVISTADA 1).

Sobre a relação com a supervisora, o entrevistado 6 expressa que *“com a minha gerente, a gente tem uma relação tranquila, às vezes ela fica um pouco estressada e tenta não descontar, mas acaba descontando”*. O entrevistado 2 menciona que o seu supervisor é um *“paizão”*. Já o entrevistado 3 informa que a relação com o supervisor é boa, mas relata que *“ele impõe as coisas para mim, mas após a conversa ele combinou de pegar as coisas mais juntas”*. Esse estagiário mencionou que teve uma conversa com seu supervisor com relação às atividades que lhe viam sendo cobradas de forma inoportuna, e o mesmo disse que iria mudar. A entrevistada 4 conta que a relação é boa, que a gestora é bem acessível e que dá o suporte necessário, diferente do início do contrato em que ela relatou que a gestora ensinou o básico e não deu todo suporte necessário, mas com o tempo ela foi aprendendo a sistemática e hoje em dia ela se impõe com a supervisora quando esta cobra coisas indevidas.

Aqui podemos resgatar Foucault (2001) ao descrever o poder como sendo uma prática social que foi instituída ao longo da história, sendo que o poder está por toda parte e produzindo ações, sejam elas positivas ou negativas e as relações de poder se baseiam nos sujeitos atuando uns sobre os outros, não apenas em uma relação vertical de hierarquia. A partir da fala supramencionada da entrevistada 4, é perceptível que o poder produz efeitos com o tempo, pois a estagiária relatou que hoje em dia ela se impõe quando é solicitada para diversas atividades ao mesmo tempo.

Também foi questionado durante a entrevista se eles já haviam sido solicitados a realizar atividades que não eram de suas responsabilidades e como eles teriam procedido a respeito de mencionar que poderia ser considerado desvio de função. A entrevistada 1 relatou que *“sim, mas com o tempo eu acabei não fazendo mais, fiquei com o pensamento de não fazer e a possibilidade de me mandar embora, mesmo assim não fiz mais”*, questionei se havia alguma cobrança quando ela se nega a fazer as tarefas e ela informou que existe uma implicância da parte dos colegas. O entrevistado 3 também relata que:

tentei levar em uma boa, levar como uma experiência a mais, o trabalho braçal era muito excessivo, porque tinha que arrumar o almoxarifado e levar alimentos para outros locais, fiquei bem decepcionado [...] eu falei com ele e ele me explicou que sim o trabalho agora é braçal, mas que daqui um tempo pode mudar e ele vai estar mais presente nas atividades que eu faço para me ajudar e que não fique tão pesado para mim (ENTREVISTADO 3).

Já o entrevistado 2 informa que *“a gente não busca uma ajuda por ter medo de ser demitido”* ao ser questionado a respeito das atividades que não são de sua competência, conforme ele havia mencionado sobre realizar a limpeza do ambiente do trabalho. A entrevistada 4 expôs que já realizou tarefas que não são da sua responsabilidade como realizar tarefas externas e pessoais da supervisora. Quando indaguei como ela havia se sentido ela relata que *“às vezes sentia um alívio por sair da empresa, mas também me questionava porque ela não iria”* então foi perguntado se ela já havia considerado mencionar que poderia ser desvio de função, ela relatou que *“às vezes eu pensava isso, mas como eu precisava e ainda não tinha tido outra oportunidade, então eu preferi ficar quieta”*. A entrevistada 5 conta que começou a fazer tarefas externas e fazer trabalho que não competem a ela. Quando questionado se ela se preocupou em desempenhar essas atividades, ela expressa que *“eu ficava com medo de ser substituída por outra pessoa [...] ficava com medo de me mudarem para outro setor”*.

A partir desses relatos é possível identificar outro enunciado, o **enunciado do silêncio**, pois os estagiários acabam se abstendo de falar na frente de seus supervisores seu descontentamento com eventuais desvios de função e o não cumprimento da prerrogativa do estágio com receio de perder o seu vínculo de estagiário, fazendo com que eles se sintam calados. O mesmo foi reforçado por minha experiência. Durante o tempo em que atuei como estagiário, eu sentia que eu me calava nos momentos em que eu cumpria demandas que não eram da minha competência, por me sentir na obrigação de cumprir as atividades nas quais meus superiores me impunham. Sujeitei-me a isso pela necessidade de uma renda. Hoje como responsável pelos estagiários na organização em que trabalho e tendo o conhecimento legal sobre as diretrizes da lei, faço o uso pleno da mesma garantindo os direitos e deveres das partes envolvidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar como ocorre a formação discursiva em torno da prática de estágios em Administração em empresas de Santana do Livramento. Para tanto foi utilizado como método a genealogia de Michel Foucault. O objetivo foi alcançado por meio de entrevistas semiestruturadas com oito estagiários, observação participante e a análise documental, chegando à conclusão que o discurso da prática de estágio em empresas santanenses se sustenta pelos enunciados do comodismo, da imposição, da desqualificação e do silêncio, garantindo pouco os interesses dos estagiários e mais os das organizações que utilizam do estágio como meio para adquirir mão de obra mais econômica, descumprindo seus preceitos legais.

Com relação ao primeiro objetivo específico – identificar se todas as regras e normas da lei de estágio são cumpridas – visto a importância da lei nº11.788/2008 que dispõe sobre a lei de estágio na qual ampara as partes envolvidas, mais da metade dos estagiários entrevistados não tem o conhecimento da lei a qual lhe abrange, com isso foi possível identificar o primeiro enunciado, sendo ele o enunciado do comodismo, dado que os mesmos não tem a preocupação em ter o conhecimento e continuam em sua zona de conforto. É perceptível também que eles acreditam somente no termo de compromisso firmado entre as partes, não recebendo as orientações devidas, tanto da unidade concedente, quanto na instituição de ensino. Sendo assim,

as regras e normas de estágio não são cumpridas como deveriam ser, no que diz respeito aos estagiários é perceptível que acontece um erro na comunicação.

Junto do termo de estágio é firmado o plano de atividades em que são descritas somente as atividades que o estagiário deverá exercer, uma vez que o descumprimento pode configurar vínculo empregatício e o estágio não pode gerar vínculo empregatício. Contudo, as empresas santanenses acabam descumprindo a norma instigando os estudantes a fazer atividades que estão fora do termo e do plano. Sendo assim, é possível apreender mais um enunciado, sendo ele o enunciado da imposição, que se sustenta na obrigação discursiva que o educando sente de cumprir com as atividades solicitadas, principalmente, quando elas não estão presentes no plano de atividades e são impostas no cotidiano laboral.

No segundo objetivo específico – descrever as práticas de trabalho demandadas do estagiário pelas empresas santanenses – é perceptível que as empresas preferem contratar estagiários para fazer atividades diversas do que fazer a contratação de um profissional. As empresas se apropriaram do uso da mão de obra barata, fazendo com que se perca o intuito do estágio, que é a inserção profissional e a vivência na prática dos conhecimentos adquiridos pelo estudante ao longo da sua formação. A partir disso, é possível identificar o enunciado da desqualificação, pois os estagiários são demandados a quaisquer atividades, como servir café, fazer serviços externos, fazer serviços pessoais dos superiores ou colegas.

O último objetivo específico – compreender como ocorrem as relações de poder na prática de estágios nas empresas santanenses – foi um exemplo claro da força de um discurso quando já consolidado, pois no que se refere à relação com seus supervisores, todos os entrevistados informaram que tem uma relação positiva. Todavia, ao longo de seus relatos fica evidente o enunciado do silêncio, que se sustenta com a abstenção de queixas dos estagiários perante seus supervisores por medo de perder o vínculo de estágio. Fica nítido que existe uma relação de poder uma vez que os supervisores acabam atuando sobre o silêncio dos estagiários e, assim, garantindo os interesses da organização.

O estudo teve como limitação de pesquisa, a baixa contribuição das práticas experienciadas por alguns estagiários, pois alguns não interagiram muito nas entrevistas e só passaram a falar mais após o término das questões quando o pesquisador relatava suas experiências. Assim, sugiro que pesquisas futuras pensem na possibilidade de um grupo focal sobre o tema nas universidades, pois o relato de um pode ir estimulando os demais a falar. Ainda, como sugestão para pesquisas futuras, sugiro que o foco principal seja as instituições de ensino e as unidades concedentes, uma vez que elas também têm seu papel junto a lei do estágio. Seria interessante verificar como essas instituições lidam com os contratos de estágio que devem supervisionar. Também sugiro que a lei seja atualizada, visto que a lei está em vigor há mais de uma década sem atualização.

REFERÊNCIAS

ABIB, G.; HOPPEN, N.; HAYASHI JUNIOR, P. **Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil**. Revista de Administração de Empresas, v. 53, n. 6, p. 604–616, 2013.

BERTOLINI, J. O conceito de biopoder em Foucault: apontamentos bibliográficos. **Saberes: Revista interdisciplinar de Filosofia e Educação**, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 86-100, 2018.

BONI, VALDETE; QUARESMA, SÍLVIA JUREMA. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 25/05/2022.

CALLEFI, J. S.; MELLO NETO, G. A. R. Mão-de-Obra Barata: O Sofrimento no Trabalho de Estagiários. **Revista Pretexto**, v. 20, n. 3, p. 22-35, 2019.

FERNANDES, Gabriele dos Santos. **Contribuições dos estágios para a formação dos estagiários e para o serviço público**: um estudo na prefeitura municipal de Santana do Livramento. Santana do Livramento: Unipampa, 2016.

FISCHER, R. M. B. Foucault e a análise do discurso em educação. **Cadernos de Pesquisa**, n. 114, p. 197–223, 2001.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2013.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 22. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2001.

FOUCAULT, Michel. O Sujeito e o poder. pp. 118-140. **Ditos e Escritos IX**. Genealogia da ética, subjetividade e sexualidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

GARCIA, M. O.; RODRIGUES, P. E. L.; EMMENDOERFER, M. L.; GAVA, R.; SILVEIRA, S. F. R. Usos da Pesquisa Documental em Estudos sobre Administração Pública no Brasil. **Teoria e Prática em Administração**, v. 6, n. 1, p. 41-68, 2016.

GIACOMONI, M. P.; VARGAS, A. Z. Foucault, a Arqueologia do Saber e a Formação Discursiva. **Veredas - Revista de Estudos Linguísticos**, v. 14, n. 2, p. 119-129, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2012.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995.

LIMA, T. P. R. S.; SILVA, F. F. Expectativas e experiências de jovens graduandos em administração acerca do estágio. **Desafio Online**, v. 10, n. 1, p. 200-217, 2022.

MEDEIROS, Igor Baptista de Oliveira. **Uma genealogia do management**: ensaio sobre os dispositivos da gestão no cotidiano. 2018. 167 f. Orientadora: Claudia Simone Antonello. Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, 2018.

MARTINS, Natália Silveira Vaz. **Práticas de resistência dos empregados públicos da CORSAN de Quaraí-RS com relação ao discurso de privatização.** Trabalho de conclusão apresentado ao curso de Administração. Santana do Livramento: Unipampa, 2019.

MURARI, J. M. F.; HELAL, D. H. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 10, n. 2, art. 9, p. 262-280, 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. Uma Análise Sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 2, art. 212, p. 44-75, 2012.

SILVA, Valmir Rosa. **O estagiário na administração pública:** a lei do estágio e a perspectiva de inserção do universitário no trabalho com este aprendizado. Santana do Livramento: Unipampa, 2016.

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F. R. C.; MACHADO, D. G. Atividade de estágio: um estudo acerca da contribuição para a formação profissional, qualidade de vida e bem-estar dos estagiários. **Sinergia**, v. 22, n. 1, p. 77-86, 2018.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Gênero:

Idade:

Tempo como estagiário:

Quantas experiências de estágio:

Tipo de organização:

- 1) Como você foi orientado quanto às normas legais da prática de estágio?
 - a. Como foi o processo de registro?
 - b. Você assinou sem ler o termo?
 - c. Você foi atrás da lei?
 - d. Recebeu orientação sobre as principais cláusulas que devem estar presentes em termo de estágio?
- 2) Enquanto estagiário, qual sua percepção quanto ao exercício da prática de estágio dentro do que estava previsto no termo?
 - a. As tuas tarefas estavam de acordo com o plano de atividades do termo?
 - b. Por que você acha que não se preocupou com o cumprimento do plano?
- 3) Poderia exemplificar algum caso ou momento (seu ou de outro estagiário) em que o descumprimento do termo de estágio tenha gerado algum desconforto, conflito ou até encerramento do vínculo.
- 4) Nas organizações em que atuou, quais eram suas principais tarefas como estagiário?
- 5) Como você avalia a relação entre o que fazia como estagiário e a formação no Curso de Administração?
 - a. Tinha mais ou menos a ver com os conteúdos das disciplinas que cursava?
 - b. Percebeu diferenças significativas entre as experiências que teve?
- 6) De que forma você avalia a forma de gestão dos superiores que teve?
- 7) Poderia contar algum caso em que foi solicitado a fazer algo que não era sua responsabilidade.
 - a. Como você procedeu?
 - b. Como se sentiu?
 - c. Em algum momento, você considerou mencionar que estava fazendo desvio de função?

ANEXO A – LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1o O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7o desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2o O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4o A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5o As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1o Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2o É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3o Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6o O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1o A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2o Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1o O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2o Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1o A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2o A penalidade de que trata o § 1o deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5o desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1o Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2o Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3o Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4o Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5o Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1o A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3o O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Revogado pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

.....

§ 7o Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187o da Independência e 120o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
André Peixoto Figueiredo Lima